

# れんらくかい NEWS

2013年5月31日

vol. 53

(年2回発行)

事務局

東京都千代田区六番町1 自治労本部

03-3263-0261

発行人 西村 正樹

編集人 折場澤 公彦



自治労障害労働者全国連絡会

## 目 次

◆ 代表メッセージ	自治労障労連代表幹事 相 星 勝 利	2
◆ 第32回自治労障害労働者全国連絡会総会報告		3
● シンポジウム報告		4
◆ 活動報告		
<地 連>		
● 2012年度東北地連障労連交流学习会		
	福島県本部障労連代表 久 保 賢	6
● 東海地連報告		
	静岡県本部障労連代表幹事 和 田 正 秀	7
● 2013年度九州地連介護福祉集会		
	福岡県本部障労連部会部会長 友 添 吉 成	9
<県 本 部>		
● 愛知県本部聴覚障害体験会		11
● 静岡県本部報告		
	静岡県本部障労連事務局長 勝 又 直 人	12
● 兵庫県本部障害労働者評議会報告		13
● 広島県本部報告		
	広島県本部障労連 (元代表) 藤 井 貢	15
● 2013年度福岡県本部障害労働者連絡部会総会		
	福岡県本部障労連部会部会長 友 添 吉 成	19
◆ D P I アジア太平洋ブロック総会 I N 韓国 (MAKE THE RIGHT REAL) に参加して		
	自治労障労連副代表幹事 松 田 晃	21
◆ 編集後記	自治労障労連事務局次長 折場澤 公彦	23

# 代表メッセージ

自治労障労連 代表幹事 相星 勝利  
(近畿地連 大阪府本部)

昨年の第32回全国総会で障労連 5代目の代表幹事に選出されました。近畿地連・大阪府本部（枚方市職）の相星勝利（あいぼし・かつとし）です。

これまで幹事、副代表、事務局長の任についてきましたが、代表幹事となるとこれまで以上に任の重みを改めて痛感しているところです。

ご承知のとおり、障害労働者全国連絡会（障労連）は、自治体で働く障害者を中心に、障害者雇用の充実に向け、すべての障害者を対象とした試験の実施、採用、働き続ける為の条件整備を自治労社会福祉評議会の当事者部会として活動をしてきたことは改めて申し上げるまでもありませんが、近頃、公務員バッシングにより私たちの権利等も脅かされてきています。

私は、このような社会情勢であるときこそ、原点に戻った運動を進めていくべきだと考えており、先輩の皆さんが築き上げてきたものを、絶やさずさらに地連、県本部、単組、そして仲間の結集をいただき、障害者雇用の充実に向け運動を進めていきたいと思っております。

また可能な限り、皆様方と意見交換ができるよう、地連集会や県本部総会にお邪魔させていただけたらと考えております。

まずはこの紙面をお借りして、代表幹事としての就任のご挨拶にさせていただきます。何卒よろしくお願いいたします。

# 第32回自治労障害労働者全国連絡会総会報告

2012年11月16日（金）から17日（土）の2日間にわたり第32回自治労障害労働者全国連絡会総会が東京のホテルサンルート有明で開催されました。

会場には全国から24県本部122人の仲間が参加し、開催内容は次のとおりでした。

## <総会>

開会あいさつ	相星事務局長（近畿地連）
代表幹事あいさつ	西村代表幹事（北海道地連）
自治労本部あいさつ	南部美智代（自治労総合政治政策局長）
来賓あいさつ	竹内 敬和（連合総合政策局生活福祉局部長） 和田 明（日教組中央執行委員障害児教育部長）
議 長	稲田幹事（北海道地連）
基調報告	新井事務局次長（関東甲地連）
役員選出	温井副代表（近畿地連）

## <記念講演>

テーマ「障害者制度改革の現状と課題」

～障害者総合支援法と差別禁止部会意見書から～

講師 東 俊裕（内閣府障害者制度改革担当室長）

総会では、基調報告並びに2013年度活動方針が承認されました。

今年の役員選出においては、長年にわたって自治労障労連運動をリードしてきた西村代表幹事が退任して自治労中央本部執行部に専念することとなったため、新たに相星代表幹事（近畿地連）、新井事務局長（関東甲地連）、折場澤事務局次長（関東甲地連）、中森幹事（関東甲地連）が承認されました。

総会終了後の記念講演は、「障害者制度改革の現状と課題」（障害者総合支援法と差別禁止部会意見書から）と題して、内閣府障害者制度改革担当室長の東俊裕氏を講師に招き約2時間にわたって行われました。

障害者総合支援法では、障害支援区分、障害者に対する支援（介護等）を除いて、法の理念、障害者の範囲拡大、サービス基盤の計画的整備等が平成24年4月1日施行予定とされており、

その概要説明がありました。

差別禁止法では、合理的配慮の不提供と差別そのものの定義について事例を交えての説明がありました。

これまで、民主党政権の中でコツコツと積み上げてきた障害者関連施策法制化を目前にして自民党政権にかわったことは、私たちの求める国内法の整備が反故にされるのではという不安はあるものの、改めて障害者運動の大きな前進となる重要な時期にあると感じた講演でした。



## シンポジウム報告

二日目のシンポジウムは「障害者権利条約と障害者制度改革から障害者雇用施策を考える～採用及び職場における合理的配慮と積極的是正～」をテーマに開催しました。

障害者の就労形態としては一般就労、福祉的就労等がありますが一般雇用という中での議論がされました。

シンポジストとして①法制度策定側②被雇用者側（連合として）③障害者雇用問題についての学識者④障害のある当事者の4人が登壇し、またコーディネーターは元障労連代表西村正樹（自治労社会福祉評議会事務局長）が務めました。

- ① 山田雅彦厚労省職業安定局障害者雇用課長より、障害者雇用の現状と今後の方向性が報告されました。

障害者雇用の実雇用については従前と大きな変化はありませんが、障害種別をみると精神障害者の雇用が伸びています。またハローワークにおける障害者の職業紹介状況は年次伸びています。これは従来福祉的就労から企業や官公庁で働く希望のある方が増えていることによります。また法定雇用率の引き上げ（来年4月（15年振り）から施行。国、地方公共団体等2.1→2.3%、都道府県等教育委員会2.0→2.2%、民間1.8→2.0%）となるため雇用求人が増えていることも要因です。

今後の方向性を審議する労働政策審議会分科会（障害者の範囲等の在り方・障害者権利条約への対応の在り方・地域の就労支援の在り方、3つの研究会）と各部会の論点課題について報告がありました。

当該研究会では、障害者雇用率の引き上げ、精神障害者の雇用義務化等の障害者範囲の見直し、差別禁止における合理的配慮の提供等を見据えて設置されたこと。労働者側、使用者側、公役側、障害者側相互の利害関係を調整し、合意点を設定しているとの報告がありました。

- ② 杉山豊治連合総合労働局法制対策局長（厚労省労働政策審議会障害者雇用分科会委員）より、連合の障害者雇用に対する考え方について報告がありました。

連合としては最終的に全ての事業主を対象とした「雇用の全ステージ：労働条件、配置・昇進、定年、退職及び解雇等において、障害を理由とする『雇用における障害者差別禁止法』（仮称）の制定」に向けて取り組んでいます。

この課題の論点は、雇用機会と実質的な雇用の場を広げ、さらに働き続けるために合理的配慮提供とその実効性担保（請求権として）をどう考えるかが重要であること。また労働組合として、障害のある本人の権利を担保する私法上の効果（解雇の解決において司法の場で争える紛争解決手続等）を具体的に規定するのも慎重に議論しなければなりません。

- ③ 松井亮輔法政大学名誉教授（内閣府障害者制度改革推進会・差別禁止部会委員）より国際的な視点、条約の観点から日本の雇用施策と今後のあり方について報告がありました。

雇用における当事者の定義は医学モデルに限定したものではなく、職業生活に相当制限のある範囲で捉えていかなければなりません。そのため欧米諸国と同様、全労働者の中に障害のある方、健康上問題のある方がいるのかを捉え、平等に労働に参加できるよう、特に知的・精神に障害のある方の実態を把握し、雇用施策に反映されなければなりません。

なお、就労する知的障害者の虐待事例を挙げ、諸権利を含め障害者が社会で享受できる社会を実現するためには、社会全体の意識改革が求められることを力説されました。

- ④ 相星勝利障労連代表より、現場で働く当事者として職場でどのような問題が生じているのか、具体的な合理的配慮にどのようなものが必要であるのか報告がありました。

採用募集における欠格要件（自力通勤、点字試験等）、試験時の配慮（手話通訳者の配置）。また採用後の労働条件（賃金格差）、環境の整備（駐車場の確保・情報保障等）において「障害」があるのが現状です。私たちは最低限健常者と同じスタートラインに立つためには合理的な配慮が必要です。そのために管理職側と相互にソフト面・ハード面について何が必要であるかを問題提起することが必要です。自治労障労連は仲間の中で問題を共有化し、雇用する側に情報提供し、働きやすい職場環境とするよう提起、解決しています。そのために更なる組織化・拡大が必要です。

講演後の質疑応答では、合理的配慮に例外規定があり情報保障（手話通訳者の配置）を危惧する質問等がありました。全ての質疑に対応する時間が設定できなかったことをお詫びします。

## 2012年度東北地連障労連交流学習会

福島県本部障労連 代表 久保 賢

平成24年10月27日に福島市で開催されました2012年度東北地連障労連交流学習会の開催結果を報告いたします。

この交流学習会は東北地連の中で障労連が組織されている秋田県と福島県で交互に開催されております。

今回は、昨年の東日本大震災の影響で開催できなかった福島県が担当となり、福島市で開催されました。

参加者は福島県から8人、秋田県からは5人、合計13人の参加がありました。

今回、総会ののち、「障労連の仲間づくり」と題して、奈良県本部の前垣明典さんをお招きし、講演をしていただきました。

前垣さんから、実際にどういう仕事をしているか、また奈良県本部障害労働者問題連絡交流会の活動報告をしていただきました。

特にどういったことをして仲間を増やしているのかが一番関心の問題でしたので、青年部との合同の焼肉パーティーや勉強会など、障害当事者だけでなく、障害に関心のある人にも参加してもらい、またそこから障害を持つ仲間へ声かけを増やしていったという報告がありました。

やはりかたい講演会などよりも、気軽に参加できるイベントを増やして、そこから活動に参加してもらえるようにしていくことは仲間づくりに必要なことと思いました。

また青年部との交流事業などでは、中々話す機会がない若い仲間と交流する機会を持つことで、若い障害当事者も参加しやすいとのことでした。

勉強会も難しいことをテーマにするのではなく、身近な話題や関心のあることをテーマに設定するなど、工夫しているとのことでした。

奈良県本部障害労働者問題連絡交流会では、障害者のみが参加するのではなく、障害に関心のある健常者の方も入って、一緒に活動しているとのことでした。

今後、当事者のみではなく、こういった障害者の理解者を増やしていくことも重要なことだと思います。

前垣さんの講演のあと、会場から質疑があり、奈良県本部障害労働者問題連絡交流会はどこ

に組織を位置しているのか？との質問がありました。奈良県でもやはり社会福祉評議会の中の1つとして位置しているとのことでした。

また声かけなどにつながるために何かしているのか？との質問には、年に1回程度、県の発行する組合新聞に記事を載せて、興味を持ってもらうなど、情報の提供をしているとの回答がありました。

前垣さんの講演ののち、福島県と秋田県からの活動報告があり、福島県からは福島市の「コラッセふくしま」のバリアフリーチェック活動の報告がありました。

実際に視覚障害者でも使いやすいか、車椅子でも利用しやすいかなど、施設の中を点検しました。

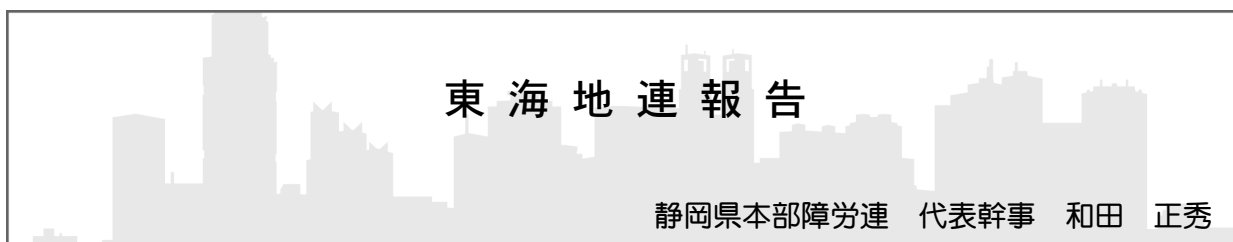
トイレなどは車椅子やオストメイトなど、かなり使いやすい感じで、利用しやすいと感じました。ただ、最上階にある展望室では、入口がロックされていて、車椅子では通りにくい状態となっているなど、問題も指摘できました。

実際に私達が使う施設をチェックすることによって、よりよい環境が広がっていることを再確認できました。

夕方は参加者による交流会にて、親睦を深め、情報交換し、組合活動への元気をもらいました。

2013年度は秋田県が担当の予定です。近隣の関心のある方にもぜひ参加していただきたいと思います。

以上で2012年度東北地連障労連交流学習会の報告といたします。



### 【静岡県本部】

2012年9月29日、第8回県本部障労連総会を社会福祉評議会、福祉ユニオンと合同開催しました。

総会では県本部障労連幹事から「活動の盛んな県本部の話を知りたい」との要望により、全国幹事会事務局長相星氏（大阪県本部代表）に講演依頼しました。

講演内容について通例では“差別禁止条約”“合理的配慮の提供”等となるところですが、自治労障害労働者連絡会役員を身近に感じてもらうために、個人的なプロフィール「自身の障害のこと」「民間から公職となり思うこと」「職歴から職場環境について思うこと」を主とし

て障労連の必要性和組織拡大の意義について話をさせていただきました。ご苦勞様でした。

静岡県本部障労連として結成以来行っている“県内自治体の採用試験について”を報告しました。

この調査の目的は、障害のある方の受験の可否と欠格要件（自力通勤等）について調査し、県内自治体に対して当該要件の撤廃を求めることに資するものです。過年、県本部障労連は静岡県市長会に「障害のある方の受験・採用における当該事項の撤廃と法定雇用率達成等を要求する」要求書を提出しました。

今年は法定雇用率の引き上げにより例年になく障害のある方の募集が実施されています。受験要件は「自力通勤」「自力職務遂行」「介助なし」とし、試験において「活字印刷文による出題、口頭試験に対応できる者」といった視覚、聴覚に障害がある方の受験を排除する自治体がほとんどです。また、2次試験では“職務遂行に必要な健康状態にあるか否かについての検査（診断書）”“身体検査：職務遂行に必要な健康状態（血液・尿検査）”とするところもあります。診断書、血液・尿検査によりどのような基準で審査するのでしょうか。

名古屋市障害労働者連絡会（以下、名障会）の仲間との接点は障労連全国総会が東京有明で定点開催されるようになってからのことです。地連ごとのテーブル設定により初めてお会いし、名障会としては2002年D P I 世界会議札幌大会が開催された時から出席しているとのことでした。

#### 【愛知県本部】

2012年12月22日、愛知県本部において“聴覚障害者体験会”が開催されました。学習会は名障会が活動の一つとして毎年障害のある方の理解を深めるために視覚障害者体験、点字体験を行っているとのことでした。

今回、県本部と名障会との開催とのことで障労連全国幹事会東海地連幹事として組織説明の時間を設定させていただきました。

障労連の紹介では参加した当事者、講師である県聴覚障害者協会の方に失礼となりますが「障労連でも聴覚に障害のある方の情報保障（手話通訳者の配置等）が問題提起されています。実は私ごととなりますが聴覚の方と接するのにどうしたら良いのか苦慮しています」の本音の言に「手話を覚えればよいのよ！」の笑いのある返答。

学習会の後、懇親会となりました。通常どおり会も終わり頃は席の入れ替わり立ち替わりとなりますが、愛知県本部副委員長上野（名古屋本部執行委員長）とは「法定雇用率により障害がある方が確実にいる。そして問題、悩みを抱えている組合員が必ずいる。組合としてそれら課題について答える必要がある」との懇談となりました。

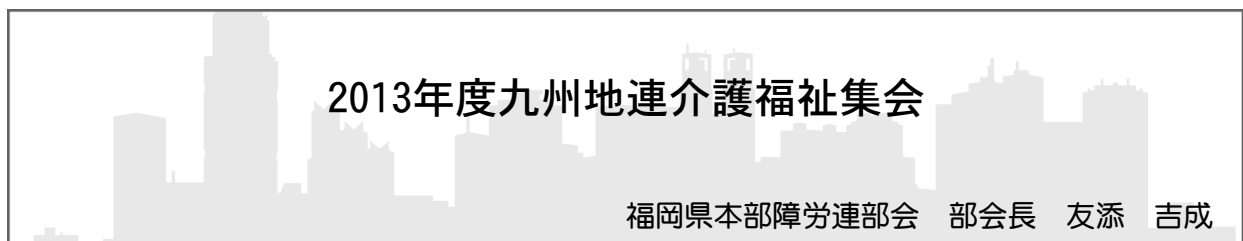
個人的に地連障労連幹事として少し肩の荷が下りた懇親会であったことを報告します。



## — 東海地連 福祉・介護集会 —

2013年1月26日、27日、静岡市において当集会が開催されました。初日は、佐保昌一：自治労社会福祉評議会介護部長より「介護保険の現状からみる問題点」を講演いただき、二日目は福祉事務所・児童相談所、介護部門、障害福祉部門の分散会を設定していました。私どもの手違いにて障害のある当事者への呼びかけが不十分であったため当事者参加の分散会を開くことができませんでした。

しかし、各県本部報告にて愛知県本部社福事務局長堀口から「県本部と名障害会と共同して“障害者体験学習会”の開催があったこと。県本部障害労働者連絡会の結成に向けて」の報告があったことをお知らせします。



2013年2月2日、3日、福岡市で九州地連介護福祉集会が開催されました。全体会及び分科会の参加者をあわせて、360人の参加がありました。

初日の全体会は、メイン会場の西鉄グランドホテルで開催。

峯潔中央本部社会福祉評議会議長から、「本部が開催する各集会を超える参加があり大変驚いている。政権交代により社会保障をめぐる情勢は混沌としているが、各制度の改悪や改革の後退を許してはならない。九州から声をあげていこう」との挨拶がありました。

基調報告として、西村正樹中央本部社福評議長より、諸課題についての報告がありました。全体を通じて、「安倍政権は、現在のところ社会保障のことについては、全く触れようともしない。本政権が社会保障関連予算について一定の削減を目論んでいるのは確実であり、今年の参議院議員選挙の結果いかんによっては大変な状況になりかねない。自治労としてもこれを重くとらえ、組織内候補あいはいはらくみこの再選を実現するとともに、この政治決戦に勝利しなければならない」との提起がありました。障害者制度改革については「差別禁止法の国会提案までと僅かのところにまでたどりついていたにもかかわらず、政権交代により、現在凍結された状況にある」との報告がありました。

記念講演として、平井一臣鹿児島大学教授より、「日本の政治の今と地方自治」と題して、今日の政治情勢についての講演がありました。

阿久根市長、大阪市長などのポピュリズム型政治の特徴や現在の領土ナショナリズムの動きについて分析をされたあと、安倍「再チャレンジ」内閣の展望について言及されました。

憲法改正や国防軍構想など、「安倍内閣が本当にやりたいこと」は、今後なし崩し的に進められるおそれがあると指摘がありました。社会保障に関しては、「自己責任論」を強調することにより、諸制度が切り崩され始めるのではないか、社会連帯に基づく福祉社会構築はますます遠のくのではないか、との意見を示されました。

全体会終了後、7つの分科会に分かれ、それぞれ直面する課題について真剣な議論を行いました。障労連は、第7分科会でした。分科会参加者56人、2日間で延80人の参加となりました。今年のテーマは、「障害者制度改革と障労連運動」。

分科会冒頭、古庄和秀大牟田市議会議員より、「国の障害者制度改革と連動した障労連運動への期待」と題し、基調講演をいただきました。

「自治労障労連は、障害当事者プラス行政職員プラス労働組合員という立ち位置を持った、日本唯一の存在である。障害者の国際権利条約の批准に向け、差別のない社会モデルの社会の実現のため、最後まであきらめずに取り組んでいこう。そのための大きな役割を障労連に期待する」とのエールをいただきました。講演の中で印象的であったのは、「今年大牟田市役所の職員採用試験案内に『受験上の配慮』が新たに盛り込まれた。自分が特に何かを言ったわけではないが、当局が自らこの記載をした。」という報告でした。このことから、当事者が施策立案者の近くにいること、対話の機会があること、それらの日常的な積み重ねより社会の意識も変わっていくのだ、と思われました。

2日目は、本部助言者である相星勝利全国連絡会代表より、全国連絡会の活動報告をいただきました。仕事を通じて、周囲の人たちの協力と理解をしてもらう大切さ、そして障害を持って働く職員の団結の重要性について提起がありました。

続いて、各県本部報告。最大の成果として、2012年12月5日佐賀県職員連合において、障害労働者ネットワークが結成されたことが報告されました。

2日目後半は、参加者全員に一人ひとり発言をしてもらい、仕事をするうえで直面している問題や感じていることについて報告を受けました。毎年、多くの人に発言してもらうよう時間を確保していますが、今年は2日目参加者全員の発言を得ることができました。

最後に、全体総括として、松田晃全国連絡会副代表幹事から、「佐賀県職に障労連ができ、九州で障労連未結成の県は2県となった。全ての県に障労連が結成されるよう頑張っていこう」との提起があり分科会を締めくくりました。

## 愛知県本部聴覚障害体験会



愛知県本部の「聴覚障害体験会」が12月22日に行われ、耳栓とイヤーマフ（ヘッドフォン型の防音保護具）を装着しての疑似体験などに取り組んだ。

今回の体験会は、県本部と自治労名古屋障害労働者の会（名障会）が初めてコラボレーションしたもの。名障会は、これまでも単独で「車いす体験会」や「アイマスク体験会」などを実施するなど、障害への理解を深める取り組みを行ってきた。県本部としても、この体験会を障害労働者の結集を進めるための第一歩として位置づけて準備を進めてきた。

疑似体験では、耳栓とイヤーマフを装着した参加者が、班ごとに「病院の受付」「駅の切符売り場」「レストラン」という設定の3カ所を回り、ジェスチャーや口形、空書や筆談を使って、用件を伝えることに挑戦。声を出さずに相手と「会話」することの難しさを体験した。

参加者からは「形で表現できるものはジェスチャーでも伝えることができるが、名前や行き先など、形がないものを伝えることは難しい」「手話以外では、紙に書いて伝える筆談が一番確実だと思った」などの声が出された。

その後行われた講演会では、愛知県聴覚障害者協会の園田大昭（ひろあき）さんが、「聞こえない人への理解」をテーマに手話通訳者を伴って講演。園田さんは「私たち聴覚障害者は常に静寂の中にいる。例えば、スキーに行くために午前3時に起きる場合、目覚まし時計が聞こえないため、その時間まで寝ないで起きていなければならない」など、自らの体験を交えながら聴覚障害の現実を報告。そのうえで「災害時でも音が聞こえないということはそれだけリスクが大きくなる。聴覚障害者の生活環境の整備には情報の伝達と共有の工夫が大切。電話はできないけどメールはできるなど、工夫すればできることとできないことを共有することが必要。今回の体験を通して聴覚障害への理解を深めていただき、適切な対応（ケア）をお願いしたい」と話した。

また、自治労障害労働者全国連絡会（障労連）から助言者として参加した静岡県本部の和田正秀さんは「障労連は全国15県本部で結成されている。東海地連の中では静岡だけ。静岡でも結成準備委員会設置から結成まで3年かかった。愛知も今回の体験会を第一歩として、結成に向けての努力をお願いしたい」と話し、早期の障労連結成を呼びかけた。

名障会代表の松崎裕幸さんは「県本部と共催で体験会を開くことができたのは大きな一歩。これをきっかけに、他の単組とも連携して、愛知での障労連結成に向けて頑張っていきたい」

と決意を述べた。

県本部は、今後も名障会と連携して、障害への理解を深めるための、より実践的な研修を実施していく予定。

## 静岡県本部報告

静岡県本部障労連 事務局長 勝又 直人

私は静岡県本部障害労働者連絡会が発足して以来、事務局長か、事務局次長のどちらかを担ってきた。設立準備会の際に誘われてから継続して参加している。当時、県の出先事務所で障害者福祉課に所属していたこと、父が視覚障害者であったことなどから声がかかったようである。自分自身には、法律で定義する「障害」はなかったが、活動に興味があったので会に加わり現在に至っている。

考えてみると、私が小学校に入る前に父は「障害」者になったため、就職先も県庁を選択し、勤務の意向も常に福祉を希望してきた。1996年度から2002年度まで障害者福祉に携わったが、この間、2000年度から組合役員に就任することになり、他の組合役員からいろいろな活動に誘われるようになった。「障労連」の活動に参加しようと考えたのは、「障害」者が働きやすい職場は、そうでない者にとっても働きやすい職場であり、その運動は全組合員のためにもなると思ったことと、前記の私の経験が少しでも生かせるかもしれないからである。

静岡県本部障労連の目的は規約で次のように定めた。「障害のある組合員や共に働く組合員の交流・親睦、全国の仲間との連絡強化、障害者の労働条件の改善、障害者の自治体などへの雇用の促進を図ること」である。2005年7月16日に発足して以来、毎年総会を開催し、前年には第8回を迎えることができた。

ところが、この間、集会・学習会・機関会議などにおいて「障害」者の参加が5人を越えたことは一度もなかった。毎年度の取り組み方針に掲げる「組織化」はいっこうに進まず、ある役員からは、このまま自然消滅してしまうのではないかと弱音も出るようになっていた。確かに県本部内の全単組に文書依頼して、現在は2か月に1回開催している幹事会について「障害」当事者の参加を促したり、県本部の大会における発言・ニュースへの投稿・単組への要請訪問などできることはやってきたつもりであったからである。ときには、幹事会自体が2人で開催という時期もあった。そんな中で、私は「継続は力なり」、組織化は組合活動の中で困難な活動のうちの一つであり、とにかく続けようとずっと行動してきた。「組織化に特效薬はない、地道に活動するしかない」と他の役員を説得し、少人数であっても定期的に会議等の開

催をしてきた。

したがって、これからも同様に活動していくつもりであり、続けてきてよかったと振り返ることができる日が来ればいいと思っている。組合運動は、先輩組合員が、前進・改善させた運動のバトンを受け取って、自分のときには精いっぱい活動し、それを後輩に渡していくものである。バトンを落としても、拾って次の走者に渡さなければならない。駅伝のように棄権するわけにはいかないのである。今まで障労連の運動に参加したものの全員が、ゴールシーンを見られることはないだろうが、今できることを一所懸命に行うということを申し上げて、現時点における事務局長の改めての決意表明とする。

#### <2012年度の主な取組経過>

- ・ 幹事会開催
- ・ 雇用状況調査
- ・ 全国連絡会総会参加
- ・ 県本部ニュースへの投稿
- ・ 県内自治体障害者採用試験調査

## 兵庫県本部障害労働者評議会報告



自治労兵庫県本部障害労働者評議会では、毎年、春闘期の取り組みとして兵庫労働局との交渉を行っています。今年も、2013年1月7日に提出した「障害者雇用の推進にむけた要求書」の回答をもとに、3月12日午前10時30分より、兵庫労働局職業対策課と交渉を実施しました。

交渉の概要は以下のとおり。

#### 【自治労】

法定雇用率改定に伴う事業所・自治体にどのように指導を実施したのか。また、多くの自治体では正規職員としての採用ではなく、嘱託など有期雇用で対処している所が見受けられる、正規職員としての採用を指導すべきだ。

#### 【労働局】

大企業などは、今回の改正を見すえ早めに障害者の雇用を進めている。そのため就労を希望する障害者数が減少している。自治体には、あらかじめ余裕をもって採用するよう指導を行っている。また自治体の採用担当者を対象にセミナーを開催し先進事例の周知に努めている。

#### 【自治労】

重度障害者のダブルカウント制は、結果として障害者の雇用枠を狭めており、人権面でも問

題がある。見直すべきだ。

**【労働局】**

ダブルカウントについて審議会でも議論が行われ、重度障害者の雇用にメリットがあるということだ。指摘の事項については理解するが、一方でデメリットもあり、理解して欲しい。

**【自治労】**

ハローワーク窓口での車いす利用者など、利便性確保は出来ているか。

**【労働局】**

庁舎のスペースの問題もあり、常設していないが障害者が利用しやすいよう対処している。

**【自治労】**

障害者が働き続けることができる環境整備について、以前、車いす使用者が健康診断を実施するときに、指定の医療機関では、胃部レントゲンが受けられず、自費での受診を指示された。安衛法の趣旨からも事業主が負担すべきだ。

**【労働局】**

指摘された事例については、初めて聞いた。検診に限らず働きやすい環境づくりに向け機会をとらえて周知していく。

**【自治労】**

自治体は、市町合併や財政難を理由に職員採用が少なくなっている。とりわけ現業職の新規採用が無い状況だ。また、行政職はデスクワークが主と言うこともあり、多くが車いすなど肢体不自由の障害者が雇用される状況だ。本来、障害の種類に偏るのではなく、種々の障害者を幅広く採用すべきだ。車いす利用者もダブルカウントされており問題だ。自治体は、働く意欲と能力のある障害者をもっと採用拡大すべきだ。

**【労働局】**

ダブルカウントについて、1人をダブルで数えるというのは人権的によろしくないという思いだ。雇用について54%の達成率、ノーマライゼーションからも程遠い状況。一足飛びに持っていくことは困難。ダブルカウント制度をやめれば、企業は出来る限り軽度の障害者を雇うようになり、重度の障害者が取り残されてしまう。自治体に指導に回れば、障害者が退職した後、雇用率を網渡り的に守るのではなく余裕を持ち一人でも多く採用するよう指導している。

交渉へは、温井昭彦事務局長、河合良宣幹事、林敦子幹事、泉朋秀幹事、西岡裕執行委員が出席し、労働局は、職業安定部職業対策課田淵泰啓課長補佐、尾崎郁子地方障害者雇用担当官、西脇成昭係長が対応しました。

# 広島県本部報告

広島県本部 障労連（元代表） 藤井 貢

（※は、用語解説）

福山市で職員採用（障害者枠）に点字試験が実現。

広島県福山市において、2013年度職員採用（障害者枠）試験に点字試験が導入され、福山市職労（障労連）の長年に渡る取り組みが結実しました。これにより、県内では、二つの自治体で点字試験が実施されることになり、周辺の自治体にも少なからず影響があるものと期待しています。

この間の、福山市職労の取り組み経過を広島県本部障労連の報告とします。

まず初めにお断りしておきます。職員採用における点字試験は、大都市圏では既に当たり前のように実施されています。そういう意味では、この報告は、これらの自治体単組の皆さんの参考にならないかも知れません。しかし、地方で実施されている事例は未だ少なく、これから取り組もうとされている単組の皆さんには参考となる取り組みかと考え、報告させていただくこととしました。また、新聞報道によりますと、本年度は山形県など幾つかの自治体で「点字試験」が実施されており、これらの自治体での取り組みの方が参考になるのではないかと考えており、このような報告をするのはおこがましいのではないかと少しひるみながら報告させていただくことをお知りおきください。

## 《取り組み経過》

2001年、福山市職員労働組合に「障害労働者連絡会」を結成して、まず要求したのは、①賃金労働条件（昇給・昇進を含む）などで障害者が不利益な扱いを受けないこと。②障害者の雇用を促進すること。などでした。

これらの要求は、すぐに労使双方で確認でき、これを基本確認に位置づけました。

併せて視覚障害者については、スクリーンリーダー対応のパソコンの導入、拡大読書機、文書を読み取るためのスキャナの配備などを確認・実現し、職員採用について、「活字試験に対応できる者」「自力で通勤できる者」などの実質的な欠格条項（※1）を撤廃することも求めてきました。

職員採用試験に点字試験の実施を求めたのは2002年のことです。交渉の結果、「視覚障害者の採用については、職場での実情を踏まえ、仕事の在り方について協議しながら働く環境を整備し、その成果を踏まえて採用試験の在り方、手法などについて協議し、点字試験などを実施する。」という確認をしました。

点字試験導入の前提となる、「仕事の在り方」についての協議ですが、現実には、「仕事の

在り方」について協議することは困難で、その理由を簡潔に言えば、同じ「視覚障害」ではあっても、個々の組合員の状況が異なるため、実際の業務の中で具体的に考えざるを得ず、一般的な「仕事の在り方」を整理することは困難であった。

そこで、例えば、それまでは、病気休暇や休職から復帰するためには「治癒」という条件が必要（実際には弾力的に運用されてきましたが……。）だったり、休暇中には「治療に専念する義務」があって、直接治療とは関わりのない技能習得・資格取得などのリハビリをすることは困難でした。そのため障害を持った場合には職場復帰はできないという現実があったので、二人の中途視覚障害者を1週間の短期パソコン技能研修に派遣することなど、少しずつ実績づくりに取り組みました。その結果、途中で障害者になった場合に、職場復帰のためのリハビリ、パソコンなどの技能習得のための研修機会を保障（※2）することができたことは、大きな成果でした。

この制度が取り入れられて、視覚障害者のみならず福山市に働く中途障害者には、いざというときにはこの制度を活用できるという安心感や職場に位置づく自信を持つことができるようになったのではないかと考えています。

これらの取り組みと並行し、それまでの活字そのままの試験から、ルーペの持ち込み、拡大文字の用意、拡大読書機の持込、試験時間の延長へと、職員採用試験における試験方法を少しずつ改善し、本年度やっと点字試験に踏み切ることができたのです。もっとも、本年度の職員公募は、第1次、第2次に分かれて行われ、点字試験が実現したのは第2次募集からで、あまり知られることなく出発したのが現状です。もし第1次募集時点で公表出来ていたらマスコミなども大々的に報道してくれたのではないかと思います。実際には静かな出発となりました。ともあれ、要求を始めてから10年。やっと形になりました。

なお、障害者が受験する場合は、応募時に申し出て「試験方法、試験時間、会場など」について相談に応じることとなっており、試験に際しても細かな配慮をしていこうという確認ができています。また、福山市では、障害がある人の非常勤嘱託職員採用試験を実施するなど、正規職員と同様の配慮をすることとしており、次第に就労条件の整備が進んでいます。私たち当事者もこの機会が生かせるよう、周知を含め取り組まなければなりません。

#### 《点字試験導入の課題・問題への対応》

さて、続きです。点字試験のネックの一つに「試験問題の点訳、採点をどうするのか」という問題がありました。実際に点字を読める職員は限られているため、どこかの業者に委託する他ありません。その選択をどうするのかという問題がありました。地元の視覚障害者協会などが関与することは難しいため、業者を他に探さなければなりません。もっとも、既に点字試験を実施している自治体も多く、この点は簡単にクリアできたのではないかと思います。

このように書きますと、点字試験は簡単に実現してきたように思われますが、実際には様々



な紆余曲折がありました。やっと実現し、未だ制度が不安定なこの時期に報告することは難しい部分もありますが、参考になる部分について幾つか報告することとします。

まず、点字試験（墨字（※3）を読み書きできない職員の採用。）の実施には、人事当局に不安があったように思います。職場には、視覚障害者が働くことについて理解してくれる仲間や管理職も沢山いましたが、「実際、どの程度、何ができるのか」という質問が絶えずあり、もう10年近くなりますが、点字試験の実施について話し合っていた公式の場で、ある幹部から「やってもらわ仕事はない！」という言葉が投げつけられたこともありました。その幹部は、実際には、「職場に視覚障害者をどのように位置づけてよいかわからない。」という悩みを口にしたようですが、当事者にとっては「投げつけられた。」という気分ではありません。障害についての理解ができていなかったということを示した言葉でした。その場では、反論ではなく、「最初から機会も与えないのは、不公平ではないのか」という質問を返し、「確かに、受験機会もないのは不公平だ」という回答を引き出して終わっています。10年程前は、こういう時代だったのです。

これは、明らかな差別言動ですから、明らかにし議論を求めることもできたはずでしたが（そうしていれば、或いはもっと早く点字試験が実現できたのかも知れない。という反省はあります。）前掲の言葉そのものは、人事当局の認識ではありましたが、実際には職場にも少なからず同様の思いがあることは否めない現実でもあるわけで、まずそこから取り組みを進めようと考えたわけです。

視覚障害者が職場に位置づくためには、職場の仲間の理解が不可欠です。障害についての理解のためには、実際に当事者が職場に位置づくことが大切ですが、強引に採用させても、当事者が孤立してしまえば、理解の促進どころか「やっぱり」という評価にしかつながりません。そこで、当局の「確かに、不公平だ」という回答と「仕事の在り方を協議し環境を整えて（試験を実施する。）」という労使確認を頼りにじっくりと構え、職場の仲間にも理解を求めながら、実直に協議を重ねる姿勢を崩さないで試験実施を実現することにしました。少なくとも当局は「不公平だ」という認識を持っていることを前提に交渉・協議を続けられるので、「いつかは実現するだろう」という思いもありました。この回答は、交渉の大きな論拠でもあったのです。

こうして次第に環境が整い、今回の点字試験が実現できたのです。非公式とは言え、職員採用担当課長から、「腹を割って話し合いたい。」という申し入れがあり、視覚障害者は、どのような職種で、どのような仕事をしているのかというデータを示すことができました。どのように職場に位置づけるべきかということ巡って話し合うことができたことで、決断の後押しができたのではないかと考えています。

## 《おわりに》

このように、点字試験が実現できるまでには様々な経過がありました。もちろん福山市職労が頑張ったわけですが、背景には、国の制度改革推進会議の「差別禁止部会」が本格的に動き始め、差別禁止法の協議が俎上に載ってきたという情勢があったことは言うまでもありません。こうして、最終的には、市職労の統一交渉の場で点字試験を実施することが決まりました。職場の多くの仲間が私達の願いを理解してくれたことが大きな弾みになったことも言うまでもありません。

福山市職労では、公共施設の新増設に伴うバリアフリー化として、一定の基準を基に点検活動を含め、職員や市民が利用しやすい施設となるよう労使協議をする場を設けています。今後もこれらの活動を継続・拡大していくことで、仲間が安心して定年まで働き続けることができる職場環境の構築に向け取り組んで参りたいと考えております。

### （用語解説）

#### ※1 「実質的な欠格条項」

例えば選挙違反をして刑の執行を終えてない人は選挙権も被選挙権もありません。このような特定の資格や地位に就けない人については、法律の条文に限定的に列挙されています。これを「欠格条項」と言います。このような条項の中に、かつては「眼の見えない者」「耳の聞こえない者」などという条件が記載されたものがありました。例えば、視覚障害者は、「医師」「薬剤師」などにはなれませんでした。国家試験さえ受けられませんでした。前述のような条件が明文にあったために受験資格さえなかったのです。その条件が撤廃され、初めて全盲の視覚障害者が国家試験に合格したということが話題になったことは記憶に新しいことです。これらの欠格条項の内、合理的理由がないものについては、長年の努力により次第に撤廃されてきましたが、形を変え実質的に欠格条項として機能しているものが未だに多く残されています。職員採用試験などに「活字の問題に対応可能な者」などという条件が付されているものなどがそれにあたります。このような条件によって、障害者は、実質的に就労から排除されてしまう結果が生じることになります。私達はこのような条件を「実質的な欠格条項」と呼んでいます。

#### ※2 「職場復帰のためのリハビリやパソコンなどの技能習得のための研修機会の保障」

皆さんはよくご存知ですが、例えば、病気休暇や病気休職ですが、これは「病気からの回復」を前提にした制度と考えられてきました。ところが「障害」には回復はありませんので、休職期間が経過すると自動的に失職する恐れがあります。また、「休暇中・休職中には治療専念義務があります」となると、休職中にリハビリを受けることも制約されてしまいます（例えば、視覚障害になって、パソコン技能の習得をして職場復帰を果たそうとしても、この種のリハビリは、視力回復にはつながりませんので病気休職の理由と結びつ

かないためリハビリや技能習得のための研修などは「治療専念義務に違反する恐れ」さえあったのです。)

こうした状況を打開したのが、人事院規則（平成19年1月29日付け、人事院職員福祉局職員福祉課長：人材局研修調整課長通知：職職-35・人研調-115）などでした。この通知によって、病気休暇（職）中にもリハビリや技能習得などの職場復帰のための研修などが、また職場復帰を果たした後は、研修としてリハビリ、技能習得が可能となりました。

### ※3 「墨字」

手書きや印刷されている文字のことを言います。このような文字を読めない視覚障害者は点字を用いますが、墨字はこの点字に対する言葉です。

## 2013年度福岡県本部障害労働者連絡部会総会

福岡県本部障労連部会 部会長 友添 吉成

2013年1月19日、福岡ガーデンパレス（福岡市）で、第17回福岡県本部障害労働者連絡部会総会を開催しました。

毎年、12月第1週に総会を開催していましたが、2012年末の衆議院の解散総選挙の影響を受け、1か月延期しての開催となりました。その間、政治情勢は大きく変化し、障害者制度改革についても全く混沌とした状況にありました。そのような中での総会になりました。

県本部を代表して、上部副委員長より挨拶を受けました。また、北海道本部より、連帯のメッセージをいただきました。

### 【2012活動報告】

主な取り組みとして、以下の3点について報告をしました。

- ① 5月 直方市職労が主催したキャップハンディ体験会共催
- ② 7月 基本法、総合福祉法についての学習会を開催
- ③ 10月 春日市庁舎のバリアフリーチェックを実施

①については、直方市職労白土氏より報告を受けました。新入職員向け研修を兼ねた取り組みで、参加者の意識改革という点で大きな成果があったとの報告がありました。

③については、「10年前では最新の考えであったものが、現在は色々な問題がある。建築当時よりも多くの障害者が役所に来る機会が増えている事実がある。社会参加が促進されていく中で、現実にあわない設備になったと思われる。」ことを報告しました。

## 【2013活動方針提起】

生活保護費の見直し等、自己責任論に基づいた社会保障の切り捨てが懸念される情勢にありますが、障害者制度改革をストップさせてはならないことを全員で確認しました。

具体的な取り組みとして、

- ① 自治体職場のバリアフリーチェック
- ② 公共施設のバリアフリーチェック
- ③ 法定雇用率の達成状況、募集要項等における差別規定など、職場の実態調査。
- ④ 障害者施策や差別禁止についての学習会の開催。
- ⑤ 社福評九州地連の各障労連と連携し、合同の学習会を実施。

等を提起し、承認を受けました。

総会終了後、学習会を開催しました。

まず、古庄和秀大牟田市議会議員より基調提起をしていただきました。「本当に必要な制度改革が停滞し、政治の駆け引き材料にされることは許されない。私たち一人ひとりが声をあげ、障害者制度改革を推進し続けなければならない。障労連は大きな役割を担っており、一緒に戦っていききたい」との言葉がありました。

続いて、松田晃全国連絡会副代表幹事より「自治労障労連運動の意義」と題し講演をいただきました。

「自治労運動は、第2次世界大戦中、自治体職員が召集令状を発行し若者を戦場に送り込んでいった、その反省に立ち、政策に大きく関わっていく必要があるのだ、と先輩組合員に教えられました。私はこのことは、障害者の社会参加促進にも共通したことだと思います。組合だから言えること、障労連だからこそできることがあります」との意見をいただきました。



## DP I アジア太平洋ブロック総会 I N 韓国 (MAKE THE RIGHT REAL) に参加して

自治労障労連 副代表幹事 松田 晃

DP I とは「障害のある人のインターナショナル」と日本語で略します。1981年の国際障害者年を機に、日本会議から世界会議（ブロック・少ブロック会議）といった世界中から障害の種別を問わない、草の根の障害当事者の集まりで、「われら自身の声」をもって活動する団体として設立されています。

このアジア太平洋ブロック会議の総会は2年に一度の開催であり、2012年10月24日から10月27日までの日程で、韓国インチョンで開催されたことから参加してきました。

ブロック会議をはじめ、自立生活センターネットワーク（APNIL）、地域ワーキンググループにおいて障害者団体の直接完全参加を推進する目的とした、障害当事者団体のネットワーク（アジア太平洋DPO United）の設立といった、様々な総会・会議会合が開催されました。併せて国連アジア太平洋経済委員会（ESCAP）の会議も開催されました。同地域から250人、地元韓国から350人、国連・各国政府関係者の参加により、障害者の現状と課題の報告や意見・知識の情報交換がされ、国と国の枠を超えた議論が行われました。また目的のひとつである親睦・友好を深め合う為の交流会も行われました。

今回の総会では、第1次はもとより、第2次「アジア太平洋障害者の10年」（2003年から2012年までの10年間の行動計画）により、重要課題や目標を設定し運動を進めてきました。この運動を総括し、同地域の国々における障害者権利条約を実効あるものとする為の「新たな障害者10年」（インチョン宣言）を採択しました。これは同地域における障害者への認識を高めるとともに地域内の障害者施策の質の向上をはかるものであります。ESCAPにおいてもDP I の提案により、行動計画として「新たな障害者の10年」の決定をしています。このインチョン戦略を域内の各国政府に実施させる取り組みが重要となります。

このような国際会議の参加は二度目の経験ですが、介助者として同行した田村さん、相星代表、先輩の奥山さん、そして私、白杖を持ち肩に手をおき一列で歩き行動する姿はユニークであったと思いますが、そういった障害当事者同士の支援、違った交流を深め合えた現地の支援者（ボランティア等）、日本から同行参加の同時通訳・手話通訳・要約筆記、語学に不堪能な私にとって大事な空港・ホテル・会場等での日本語対応の支援者、また重度障害者に対しては二人以上の支援者の同行といった、様々な支援者の存在がありました。移動・情報・コミュニケーションの確保といった、支援者に支えられた運営開催でした。障害当事者主体として障害を理解した支援者の存在、支援を必要とする障害当事者、そこに権利が存在し保証されている

ことを痛感しました。

各国々の教育・雇用等様々な課題の報告の中で、経済力の格差、障害の範囲の違い、障害に対する理解の違い、環境の違い等から、共通する課題、想像できない課題があるということです。同じ韓国で開催された世界会議の総会でのことですが、「紛争地における障害者」というテーマの中で「戦争のときに障害者を連れて逃げるか、牛を連れて逃げるか」と真剣な議論がされたことを思い出します。結果的に障害者（弱者）はおろそかにされる現実があるということです。各国々の知識と情報により現状と課題を共有し、権利擁護確立のための運動を進めることが大事であることを再確認しました。

人間社会の中で様々な多様性をもつ障害者、その多様性を生かすことは、障害者運動を前進させ権利擁護を推進することになります。また社会全体をよりよいものにしていくことにもなります。共生社会を目指す為に幅の広い運動（経済・環境・政治）が求められており、権利主体のじみちな運動が重要です。地域においても障害者のネットワークを築き、私達自身の声を発信していかなければなりません。

最後に、多くの情報と知識を得ることができ、楽しいインチョンでした。参加の機会と支援協力いただいた仲間感謝申し上げます。

## ▲ 編集後記 ▲

今度から編集後記の執筆担当になった関東甲地連神奈川県本部の折場澤です。

文章を書くことが苦手な私は、恥ずかしながら事務職として悪戦苦闘の日々を送っていますが、一向に文章能力は上達しません。

伝えることの難しさを改めて痛感するところですが、全国障労連の運動をこれまで以上に活性化させていくためにも、頑張っていきたいと思います。

結局は、「れんらくかいNEWS」の内容に触れることなく、「初心表明」になってしまいました。今後ともよろしくお願いします。

事務局次長 折場澤

---

点字版「れんらくかいNEWS」をご希望の方は事務局へ

## れんらくかいNEWS

2013年5月31日 Vol. 53

編集発行所 自治労障害労働者全国連絡会  
東京都千代田区六番町1 自治労本部内  
電話 03(3263)0261 FAX 03(5210)7422~5

発行人 西村正樹  
編集人 折場澤公彦

---